

1222 · 2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Piano di uguaglianza di genere 2022 - 2024

**Piano di
uguaglianza
di genere
2022 - 2024**

Sommario

Introduzione	6
Analisi di contesto	9
AREA 1 Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi	16
Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura	17
Obiettivo 2: Favorire il bilanciamento tra lavoro e vita privata	19
Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria	20
Obiettivo 4: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere	22
AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	24
Obiettivo 1: Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle minoranze	25
AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	26
Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento	27
AREA 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	28
Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree STEM	29
Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere	30
AREA 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	32
Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce	33
Obiettivo 2: Tutelare le persone transgender e gender non-conforming	34

Introduzione

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. Parallelamente, anche l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR sarà consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un Bilancio di genere e un Piano di uguaglianza di genere¹.

La Commissione Europea definisce un GEP come un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i *bias* di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere *bias* di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Indica inoltre cinque aree prioritarie di intervento alle quali dedicare misure specifiche, ovvero:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Infine, raccomanda che sia un documento pubblico e accessibile, approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione.

¹ *Linee guida MUR*: <https://www.mur.gov.it/it/news/giovedi-07102021/pnrr-le-linee-guida-iniziativa-sistema-missione4-componente2>

L'Università di Padova ha da tempo avviato un processo di pianificazione e monitoraggio delle politiche per la parità di genere, dotandosi di strumenti strategici e di rendicontazione. Nel 2017 è stato pubblicato il primo Bilancio di genere, con dati relativi al triennio 2014-2016, seguito da aggiornamenti annuali dei principali indicatori e da una seconda edizione completa nel 2020, con dati relativi al triennio 2017-2019². Le analisi condotte grazie alla redazione del Bilancio di genere hanno posto le basi da un lato per azioni di sistema volte a correggere le situazioni di squilibrio di genere rilevate e dall'altro per la definizione di un primo Gender Equality Plan, approvato dal CdA come parte del Piano di Azioni Positive 2018-2020, con delibera 175 del 25 giugno 2019.

Il Piano di uguaglianza di genere 2022-2024 si pone dunque in continuità con questo percorso, allineandosi, nel metodo, al *vademecum* per l'elaborazione del *Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* curato nel 2021 dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, che recepisce le indicazioni della Commissione Europea calandole nel contesto accademico italiano. Per ciascuna delle cinque macroaree di intervento sono stati definiti più obiettivi, declinati in azioni, con l'indicazione del presidio politico e gestionale, dei destinatari e degli indicatori e target atti a misurarne l'impatto. Il documento, che si fonda sulle analisi condotte nel Bilancio di genere e dialoga con il nuovo Piano delle Azioni Positive del CUG, è pensato per integrarsi con gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo. Verrà quindi annualmente aggiornato con informazioni relative a risorse e tempistiche in sincronia con la definizione del Piano integrato della performance, del Bilancio di previsione e degli altri documenti strategici dell'Ateneo, che ne recepiranno le misure, ma anche in base allo stato di avanzamento degli obiettivi e all'esito degli studi di fattibilità in essi compresi.

È stato infine inserito, per ciascuna azione, il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, a ribadire come l'impegno per la parità di genere si inserisca nella più ampia cornice della strategia dell'Ateneo per le persone, il pianeta e la prosperità.

2 <https://www.unipd.it/bilancio-genere>

Componenti e ruolo del Gruppo di lavoro per il Piano di uguaglianza di genere

Presidenti:

Antonio Paoli

Prorettore al Benessere e allo sport

Gaya Spolverato

Delegata alle Politiche per le pari opportunità

Coordinamento operativo:

Gioia Grigolin

Dirigente Area Comunicazione e marketing (ACOM)

Componenti:

Raffaella Bartolucci

Difensora civica

Maria Stella Ciarletta

Consigliera di fiducia

Aldo Dalla Via

Delegato Consiglio del Personale tecnico amministrativo

Viviana Gialain

Responsabile Settore Finanziamenti individuali,
Ufficio Ricerca internazionale (ARRI)

Luca Kravina

Delegato CUG

Tommaso Meacci

Dirigente Area Risorse umane (ARU)

Francesca Mura

Direttrice Ufficio Ricerca internazionale (ARRI)

Rosa Nardelli

Direttrice Ufficio Public engagement (ACOM)

Laura Organte

Responsabile Settore Coinvolgimento e sostenibilità, Ufficio Public engagement (ACOM)

Marco Porzionato

Dirigente Area Finanza e programmazione (AFIP)

Elisa Salvan

Direttrice Ufficio Controllo di gestione (AFIP)

Caterina Suitner

Delegata CUG

Giulia Treu

Dipartimento di Matematica e Centro Elena Cornaro per i saperi,
le culture e le politiche di genere

Paola Valbonesi

Delegata Consulta dei direttori di dipartimento

Analisi di contesto

Il monitoraggio e l'analisi della composizione di genere della comunità universitaria, avviato nel 2017 con il primo Bilancio di genere e presidiato annualmente, ha consentito di individuare tre punti critici sui quali focalizzare l'impegno, politico e finanziario, per la parità. In particolare:

- l'inizio della carriera universitaria, laddove le studentesse sono presenti con percentuali nettamente superiori nelle discipline umanistiche e sanitarie, mentre gli studenti in quelle STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics);
- l'avvio della carriera accademica con il passaggio da post-doc a RTDa e RTDb, dove i percorsi delle donne e degli uomini si divaricano ulteriormente a favore di questi ultimi;
- le posizioni di vertice della carriera accademica, in cui l'incidenza femminile risulta nettamente inferiore a quella maschile, in particolare in alcune aree disciplinari.

I dati proposti di seguito, aggiornati al 31 dicembre 2021, confermano le tendenze emerse in precedenza.

In particolare, i dati relativi a immatricolazioni e iscrizioni dimostrano come le scelte delle ragazze e dei ragazzi si polarizzino in modo particolare in alcune aree. In particolare, nell'area Istruzione, in cui sono classificati i corsi di studio volti alla formazione di insegnanti, educatori ed educatrici come, ad esempio, il corso di laurea a ciclo unico in Scienze della formazione primaria, la presenza femminile è nettamente prevalente (oltre il 95% nelle immatricolazioni) mentre nell'area Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) arriva appena al 10%.

Distribuzione delle immatricolazioni per genere, tipologia di corso e area di studio (a.a. 2019-2020 e 2020-2021)

	LAUREA TRIENNALE		LAUREA A CICLO UNICO	
	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021
Istruzione	91%	96,1%	94,3%	97,5%
Discipline umanistiche e artistiche	70,8%	72,9%	-	-
Scienze sociali, giornalismo e informazione	72,2%	69,5%	-	-
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	47,9%	50,2%	75,4%	68%
Scienze naturali, matematica e statistica	49,8%	51,3%	-	-
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)	7,1%	9,5%	-	-
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	21,6%	23,4%	55,4%	47,1%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	41,3%	45,8%	70,6%	69%
Sanità e assistenza sociale	76,6%	74,5%	64,1%	62,2%
Servizi	58%	61,6%	-	-
Totale	50%	51,8%	72,4%	67%

Distribuzione delle iscrizioni per genere, tipologia di corso e area di studio (a.a. 2019-2020 e 2020-2021)

	LAUREA TRIENNALE		LAUREA SPECIALISTICA/ MAGISTRALE		LAUREA A CICLO UNICO		VECCHIO ORDINAMENTO	
	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021
Istruzione	90,3%	91,4%	88,5%	89,3%	94,6%	94,3%	90,5%	95,5%
Discipline umanistiche e artistiche	67,8%	68,6%	66,7%	67,4%	-	-	77,1%	69,7%
Scienza sociali, giornalismo e informazione	67,7%	67,7%	73,2%	73,3%	-	-	71,9%	75%
Attività imprenditoriali commerciali e diritto	50,5%	51,7%	48,8%	44,7%	69,0%	68,8%	65,5%	69,1%
Scienze naturali, matematica e statistica	46,3%	46,9%	45,1%	43,6	-	-	38,9%	50%
Tecnologie dell'informazione e della Comunicazione (ICT)	10,6%	10%	14,1%	20,3%	-	-	-	-
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	19,9%	21%	22,5%	22,7%	50,0%	49,5%	6,8%	4,3%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	40,4%	40,4%	42,0%	40,8%	70,9%	70,9%	75%	75%
Sanità e assistenza sociale	74,7%	74,9%	70,7%	67,8%	60,2%	60,3%	53,6%	51,7%
Servizi	60,5%	59,6%	-	-	-	-	-	-
Totale	49,5%	50,5%	51,8%	51,4%	67,7%	67,6%	57,7%	57,4%

La tendenza si riscontra, anche se il divario è leggermente meno accentuato, nell'area Sanità e assistenza sociale, dove le donne raggiungono una presenza elevata (attorno al 70%) nei corsi di laurea e di laurea magistrale che avviano alle professioni sanitarie e sociali (ad esempio: Infermieristica, Assistenza sanitaria e prevenzione, Logopedia, Dietistica, Servizio sociale). Sono prevalenti anche nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico: Medicina e Chirurgia, Farmacia, Odontoiatria e protesi dentaria. Al contrario, le studentesse sono una netta minoranza nell'area di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, con l'eccezione del corso di laurea magistrale a ciclo unico in Ingegneria edile e architettura dove donne e uomini sono presenti in quote equivalenti.

L'esame delle serie storiche delle iscrizioni per area di studio rivela una sostanziale stabilità nel tempo delle preferenze di donne e uomini³.

L'Ateneo è da tempo impegnato in azioni dedicate a incoraggiare le ragazze a intraprendere percorsi formativi nell'ambito delle discipline scientifiche. Tra queste va citato il progetto "NERD – Non È Roba per Donne?", organizzato da tempo con la Fondazione IBM con l'obiettivo di alimentare la passione per l'informatica tra le studentesse delle scuole superiori e la Summer STEM Academy, iniziativa organizzata dall'Associazione Alumni della Scuola Galileiana in collaborazione con la Scuola Galileiana e l'Associazione Alumni Università di Padova. Alla promozione della presenza femminile nelle discipline tecnico-scientifiche è dedicato anche uno dei gruppi di lavoro dell'Action Line 2 – Widening Access, Inclusion and Diversity della Arqus University Alliance, di cui l'Ateneo fa parte dal 2018.

Inoltre, numerosi sono gli eventi di sensibilizzazione e informazione organizzati nel corso dell'anno, dalla Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza agli appuntamenti dedicati alla

3 Bilancio di genere 2019, <https://www.unipd.it/bilancio-genero>.

celebrazione di figure femminili di rilievo che hanno saputo farsi spazio in ambienti a prevalente appannaggio degli uomini.

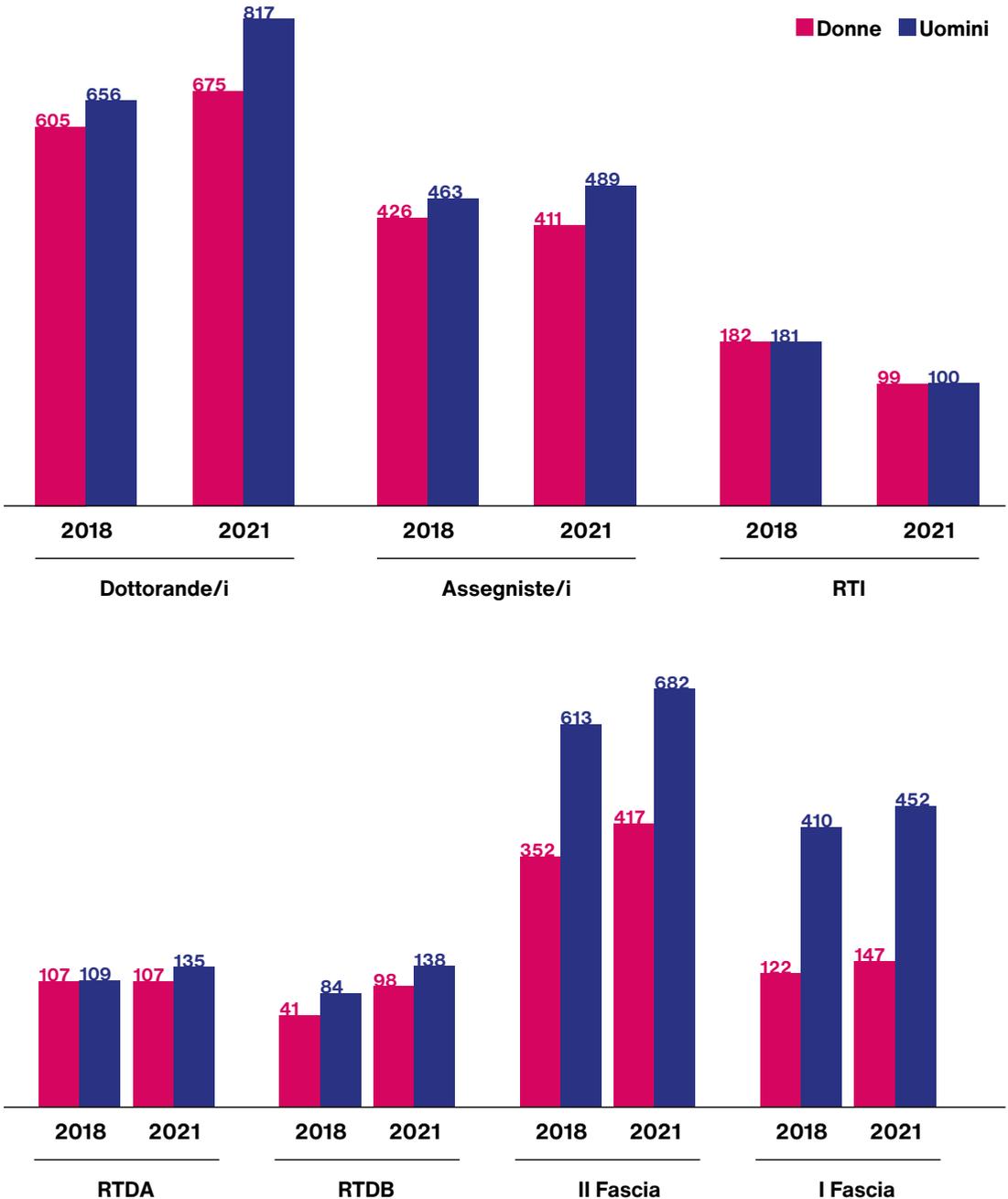
La mancanza di omogeneità nella distribuzione di studentesse e studenti in alcune aree disciplinari ha come conseguenza un analogo squilibrio a livello di corpo docente, dove però emerge con maggiore evidenza un'altra tendenza, ossia l'assottigliarsi della presenza femminile nei ruoli più alti della carriera accademica, fino ad arrivare alla I fascia, dove solo il 36% è donna.

Carriere accademiche per ruolo e genere (2018-2021)*

* Tutti i valori si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno, fatta eccezione per dottorande e dottorandi che sono relativi agli a.a. 2018-19, 2019-20, 2020-21.

RUOLO	2018			2019			2020			2021		
	DONNE	UOMINI	TOT.									
Dottorande/i	605	656	1.261	606	706	1.312	622	760	1.382	675	817	1.492
Assegniste/i	426	463	889	410	474	884	419	555	974	411	489	900
RTD	148	193	341	181	235	416	194	252	446	205	273	478
di cui RTDA	107	109	216	113	122	235	107	133	240	107	135	242
di cui RTDB	41	84	125	68	113	181	87	119	206	98	138	236
RTI	182	181	363	151	147	298	118	117	235	99	100	199
II Fascia	352	613	965	368	639	1.007	402	665	1.067	417	682	1099
I Fascia	122	410	532	130	417	547	133	434	567	147	452	599

Composizione personale docente e di ricerca (2018-2021)



L'Ateneo ha messo in campo azioni su più fronti per contribuire a sanare il divario, tra le quali anche un riconoscimento in termini di punti organico ai dipartimenti che, nei reclutamenti attuati nell'ambito dei piani del personale 2016-2018 e 2019-2021, hanno registrato i migliori risultati rispetto a due fattori di premialità: l'incremento percentuale del reclutamento al femminile rispetto alla composizione per genere rilevata al 1° gennaio 2016 e l'incremento percentuale del reclutamento femminile nelle progressioni interne al ruolo di professore ordinario rispetto alla composizione per genere di tale ruolo al 1° gennaio 2016. Inoltre, l'ultima call di Ateneo per le chiamate dirette, del 2020, ha disposto un cofinanziamento maggiorato per i dipartimenti che hanno proposto chiamate dirette di professoressa e ricercatrici.

Oltre a questi interventi, focalizzati sui reclutamenti, l'Ateneo ha investito sulle misure di supporto alla genitorialità, alle attività di cura, all'equilibrio vita-lavoro e al benessere lavorativo del personale, tra le quali l'apertura dell'asilo nido aziendale Milla Baldo Ceolin.

I fenomeni della segregazione orizzontale, a livello di corsi di studio, e verticale, nel progredire delle carriere accademiche, risultano a tal punto radicati nella realtà universitaria - non solo italiana - da necessitare un'attenzione costante e, dunque, una continuità nelle politiche. Per queste ragioni, in continuità con il precedente, il Piano di uguaglianza di genere 2022-2024 si focalizza su queste criticità con un approccio su più livelli, con azioni strutturali volte a correggere i meccanismi all'origine delle disuguaglianze, e interventi di sensibilizzazione, formazione e informazione finalizzati a coltivare una cultura della parità e a combattere la persistenza degli stereotipi, anche inconsapevoli, alla base delle discriminazioni.

Legenda

AAGL Area Affari generali e legali

ACOM Area Comunicazione e marketing

ADISS Area Didattica e servizi agli studenti

ARRI Area Ricerca e rapporti con le imprese

ARU Area Risorse umane

AREA 1

**Equilibrio vita privata /
Vita lavorativa, cultura
dell'organizzazione e
lotta agli stereotipi**

Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura

Azione 1	<ul style="list-style-type: none"> a) Proseguire le convenzioni in essere e stipularne di nuove per agevolare l'accesso delle famiglie del personale di Ateneo agli asili nido; b) estendere a dottorande e dottorandi le agevolazioni per le strutture educative in atto per il personale Unipd; c) organizzare con CUS, MUSME e altri enti attività ricreative per i periodi invernale ed estivo a prezzi agevolati per la comunità Unipd; d) realizzare uno studio di fattibilità per l'avvio di un servizio di doposcuola per le famiglie Unipd in collaborazione con il CUS; e) realizzare uno studio di fattibilità per eventuali strumenti di supporto per l'accudimento di familiari non autosufficienti per il personale Unipd
Presidio politico	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità; Prorettorato al Dottorato e al post lauream
Presidio gestionale	ARU, ACOM
Destinatari	Personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, assegniste e assegnisti, iscritte e iscritti a corsi di dottorato e scuole di specializzazione
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> a) n. di convenzioni attive per l'accesso agli asili nido; b) studio di fattibilità per l'estensione a dottorande e dottorandi delle agevolazioni per le strutture educative in atto per il personale Unipd (on/off); c) n. di attività ricreative nell'anno solare; d) studio di fattibilità per l'avvio di un servizio di doposcuola per le famiglie Unipd in collaborazione con il CUS (on/off); e) studio di fattibilità per eventuali strumenti di supporto per l'accudimento di familiari non autosufficienti per il personale Unipd (on/off)
Target	<ul style="list-style-type: none"> a) da definire b) entro 31/12/2022 c) da definire d) entro 31/12/2022 e) entro 31/12/2022
Collegamento con SDGs	<ul style="list-style-type: none"> SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

Area 1 - Obiettivo 1

Azione 2

Promuovere il congedo parentale anche valutando eventuali estensioni della disciplina della tutela parentale o altre iniziative analoghe a beneficio di categorie che attualmente non ne hanno diritto, o solo in parte, in particolare iscritte e iscritti a corsi di dottorato e scuole di specializzazione e titolari di assegni di ricerca

Presidio politico Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato al Dottorato e al post lauream

Presidio gestionale ARU

Destinatari Personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, assegniste e assegnisti, iscritte e iscritti a corsi di dottorato e scuole di specializzazione

Indicatori Studio di fattibilità sulla possibilità di estendere il congedo parentale a categorie che attualmente non ne hanno diritto, o solo in parte

Target 31/12/2023

Collegamento con SDGs SDG 5 - Parità di genere
SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024

Area 1 - Obiettivo 1

Azione 3

Monitorare l'effettiva possibilità di accesso alle modalità di lavoro flessibile a disposizione del personale, tenendo conto di elementi quali la composizione del nucleo familiare

Presidio politico Prorettorato all'organizzazione e Bilancio

Presidio gestionale ARU

Destinatari Personale tecnico e amministrativo

Indicatori Analisi delle modalità di accesso al lavoro flessibile previste dal CCNL e CCI attuate nell'anno solare

Target 31/07/2023

Collegamento con SDGs SDG 5 - Parità di genere
SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024

Obiettivo 2: Favorire il bilanciamento tra lavoro e vita privata

Azione 1 Definire un programma di welfare e implementare linee di intervento per supportare la comunità universitaria nel conciliare il carico di lavoro con la vita privata, con particolare riferimento ai giovani ricercatori e alle giovani ricercatrici*

Presidio politico Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità

Presidio gestionale ARU, ACOM

Destinatari Personale docente e ricercatore, assegniste e assegnisti

Indicatori Elaborazione di un programma di welfare rivolto al personale non contrattualizzato, compatibilmente con la normativa generale

Target 31/12/2023

Collegamento con SDGs SDG 5 - Parità di genere
SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

* Azione compresa nell'Action Plan HRS4R - 2021-2023.

Timing

2022	2023	2024

Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

Azione 1 Organizzare un corso di formazione online rivolto a chi entra a far parte della comunità universitaria sui temi delle pari opportunità, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere

Presidio politico Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, CUG, Prorettorato alla Didattica, Prorettorato al Dottorato e post lauream

Presidio gestionale ACOM, ARU

Destinatari Nuove e nuovi assunti e matricole di tutti i livelli

Indicatori
a) realizzazione corso di formazione
b) % partecipanti al corso di formazione
c) numero di matricole che fruiscono il corso

Target
a) 31/12/2022
b) almeno l'80% dei nuovi assunti entro l'anno solare di assunzione, a partire dal 2023
c) monitoraggio fruitori primo anno

Collegamento con SDGs
SDG 4 - Istruzione di qualità
SDG 5 - Parità di genere

Timing

2022	2023	2024

Area 1 - Obiettivo 3

Azione 2 Organizzare eventi di sensibilizzazione per la cittadinanza sui temi del genere e delle disuguaglianze

Presidio politico Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Terza missione e rapporti con il territorio

Presidio gestionale ACOM, Centro Elena Cornaro e altre Strutture decentrate

Destinatari Comunità universitaria, cittadinanza

Indicatori
a) n. eventi organizzati
b) n. partecipanti (dove possibile conteggiarli)

Target
a) 30
b) > 1.500

Collegamento con SDGs
SDG 4 - Istruzione di qualità
SDG 5 - Parità di genere

Timing

2022	2023	2024

Area 1 - Obiettivo 3

Azione 3

Organizzare incontri nelle scuole con modelli di riferimento professionale appartenenti a minoranze sottorappresentate (es. comunicazioni svolte all'interno delle scuole per incentivare le iscrizioni prive da stereotipi professionali verso le materie STEM e verso le materie di cura)

Presidio politico	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Didattica, Delega all'Orientamento, tutorato e placement
Presidio gestionale	ADISS e Strutture decentrate
Destinatari	Studentesse e studenti delle scuole superiori del territorio
Indicatori	N. incontri organizzati
Target	≥ 2 all'anno
Collegamento con SDGs	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

Area 1 - Obiettivo 3

Azione 4

Attribuire maggiore visibilità alle donne nelle comunicazioni istituzionali e scientifiche, anche tramite intitolazione di aule universitarie o altri riconoscimenti

Presidio politico	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Delega al Patrimonio artistico, storico e culturale
Presidio gestionale	ACOM
Destinatari	Comunità universitaria, cittadinanza
Indicatori	Integrazione del Regolamento per il conferimento dei titoli di Laurea e di Dottorato ad honorem e definizione di linee guida per l'intitolazione delle aule di Ateneo con indicazioni relative all'equilibrio di genere
Target	31/12/2023
Collegamento con SDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

Area 1 - Obiettivo 3

Azione 5	Aggiornare e diffondere le linee guida sull'uso delle lingue italiana e inglese per una comunicazione istituzionale inclusiva
Presidio politico	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Delega alla Comunicazione e alla divulgazione scientifica
Presidio gestionale	ACOM
Destinatari	Comunità universitaria
Indicatori	Promozione ed aggiornamento delle linee guida sul linguaggio di genere in lingua italiana ed inglese
Target	31/12 di ogni anno
Collegamento con SDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

Obiettivo 4: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere

Azione 1	Pubblicare e diffondere la terza edizione del Bilancio di Genere e l'aggiornamento annuale degli indicatori relativi alla composizione della popolazione universitaria all'interno del Rapporto di sostenibilità
Presidio politico	Prorettorato all'organizzazione e al bilancio, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Sostenibilità
Presidio gestionale	ACOM, ARU
Destinatari	Comunità universitaria, cittadinanza
Indicatori	a) Pubblicazione del Bilancio di genere 2022 b) aggiornamento annuale indici all'interno del Report di Sostenibilità c) organizzazione di un evento di presentazione dei risultati
Target	a) 31/12/2023 b) 31/10 di ogni anno c) 31/12 di ogni anno
Collegamento con SDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

Area 1 - Obiettivo 4

Azione 2

Definire un set di indicatori dedicato all'approfondimento dei fenomeni di segregazione verticale in Ateneo

Presidio politico Prorettorato all'organizzazione e al bilancio, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità

Presidio gestionale ACOM

Destinatari Comunità universitaria

Indicatori Pubblicazione catalogo indicatori

Target 31/12/2023

Collegamento con SDGs SDG 5 - Parità di genere
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

AREA 2

**Equilibrio di genere
nelle posizioni di
vertice e negli organi
decisionali**

Obiettivo 1: Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle minoranze

Azione 1	Identificare strumenti e iniziative utili a favorire la candidatura delle donne alle posizioni apicali, nel rispetto delle competenze richieste
Presidio politico	Prorettorato all'Organizzazione e al Bilancio, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
Presidio gestionale	ACOM, AAGL
Destinatari	Personale dell'Ateneo
Indicatori	a) Elaborazione di una proposta volta a migliorare l'empowerment femminile e a favorire un meccanismo di premialità, nel rispetto della normativa generale b) % Dipartimenti che hanno individuato due referenti al 31/12/2024
Target	a) 31/12/2023 b) 90%
Collegamento con SDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

AREA 3

**Uguaglianza di genere
nel reclutamento e
nelle progressioni di
carriera**

Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento

Azione 1	Valutare meccanismi di premialità per incentivare l'equilibrio di genere nel reclutamento
Presidio politico	Prorettorato all'organizzazione e al bilancio, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
Presidio gestionale	ARU, ACOM
Destinatari	Personale di Ateneo
Indicatori	a) individuazione di uno strumento di incentivazione ad es. punti organico b) predisposizione e pubblicazione delle linee guida per un approccio inclusivo alle varie fasi del reclutamento
Target	a) 31/12/2023 b) 31/12/2023
Collegamento con SDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

Area 3 - Obiettivo 1

Azione 2	Monitorare l'applicazione dei regolamenti in essere per l'assunzione di ricercatrici, ricercatori e docenti per quanto concerne l'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso, con l'eventuale predisposizione di linee guida per un approccio privo di stereotipi/ <i>bias</i> alle varie fasi del reclutamento
Presidio politico	Prorettorato all'organizzazione e al bilancio, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
Presidio gestionale	ARU
Destinatari	Personale docente e di ricerca
Indicatori	a) raccolta e analisi dati sulla composizione delle commissioni per valutare l'applicazione del regolamento b) pubblicazione delle analisi sulla composizione delle commissioni
Target	a) 31/12/2023 b) 31/12/2024
Collegamento con SDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

AREA 4

**Integrazione della
dimensione di genere
nella ricerca e nei
programmi degli
insegnamenti**

Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree STEM

Azione 1 Realizzare azioni di formazione per studentesse e ricercatrici su tematiche legate alla sostenibilità, quali gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e la Carbon Footprint*

Presidio politico Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Sostenibilità

Presidio gestionale ACOM

Destinatari Studentesse e ricercatrici di Ateneo

Indicatori
a) numero di attività realizzate
b) rilevazione numero di persone coinvolte
c) rilevazione soddisfazione dei partecipanti

Target
a) ≥ 2
b) ≥ 200
c) $\geq 60\%$

Collegamento con SDGs
SDG 5 - Parità di genere
SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

* Azione compresa nell'Action Plan HRS4R - 2021-2023

Timing

2022	2023	2024

Area 4 - Obiettivo 1

Azione 2 Implementazione di progetti che mirano al coinvolgimento delle studentesse e alla realizzazione di azioni organizzate da loro e indirizzate ai loro pari

Presidio politico Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità

Presidio gestionale ACOM

Destinatari Studentesse e studenti di Ateneo

Indicatori
a) numero di attività realizzate
b) rilevazione numero di persone coinvolte
c) rilevazione soddisfazione dei partecipanti

Target
a) ≥ 2
b) ≥ 200
c) $\geq 60\%$

Collegamento con SDGs
SDG 4 - Istruzione di qualità
SDG 5 - Parità di genere
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

* Azione compresa nell'Action Plan HRS4R - 2021-2023

Timing

2022	2023	2024

Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere

Azione 1

Mappare le attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere

Presidio politico

Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla ricerca, Prorettorato alla Didattica, Prorettorato alla Terza Missione, Prorettorato post lauream

Presidio gestionale

ARRI, ADISS, ACOM

Destinatari

Comunità universitaria

Indicatori

Elaborazione di una metodologia di classificazione e mappatura delle attività di ricerca, didattica e terza missione sulle tematiche del genere

Target

31/12/2024

Collegamento con SDGs

SDG 4 - Istruzione di qualità
SDG 5 - Parità di genere
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022

2023

2024

Area 4 - Obiettivo 2

Azione 2

Estendere a tutta la comunità accademica la partecipazione a corsi sulle tematiche del genere e dell'inclusione tra cui il General Course "Generi, saperi e giustizia sociale"

Presidio politico

Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità

Presidio gestionale

ACOM, Centro Elena Cornaro

Destinatari

Comunità universitaria

Indicatori

a) dipendenti iscritti all'anno
b) studentesse e studenti frequentanti all'anno

Target

a) aumento annuo del 10%
b) n. ≥ 150

Collegamento con SDGs

SDG 4 - Istruzione di qualità
SDG 5 - Parità di genere
SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022

2023

2024

Area 4 - Obiettivo 2

Azione 3 Promuovere il Premio di studio Elena Cornaro ed eventuali altri premi di studio dedicati a tesi e ricerche sulle tematiche del genere

Presidio politico Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità

Presidio gestionale ACOM, Centro Elena Cornaro

Destinatari Studentesse e studenti, dottorande e dottorandi

Indicatori Fundraising a supporto

Target ≥ 10.000 Euro

Collegamento con SDGs SDG 4 - Istruzione di qualità
SDG 5 - Parità di genere
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024
------	------	------

AREA 5

**Contrasto della
violenza di genere,
comprese le molestie
sessuali**

Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce

Azione 1	Organizzare un corso di formazione online rivolto a chi entra a far parte della comunità universitaria sui temi delle pari opportunità, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere
Presidio politico	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Didattica, Prorettorato al Dottorato e post lauream, CUG
Presidio gestionale	ARU, ACOM
Destinatari	Nuove e nuovi assunti e matricole di tutti i livelli
Indicatori	a) realizzazione corso di formazione (on/off) b) % partecipanti al corso di formazione c) numero di matricole che fruiscono il corso
Target	a) 31/12/2022 b) almeno l'80% dei nuovi assunti entro l'anno solare di assunzione, a partire dal 2023 c) monitoraggio fruitrici e fruitori primo anno
Collegamento con SDGs	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

Timing

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

Area 5 - Obiettivo 1

Azione 2	Attuare campagne di informazione e pubblicizzazione degli sportelli antiviolenza, anche in collaborazione con le associazioni operanti sul territorio
Presidio politico	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, CUG
Presidio gestionale	ACOM
Destinatari	Comunità universitaria
Indicatori	a) pubblicazione di una pagina dedicata al tema nel sito istituzionale (on/off) b) promozione attraverso i canali social
Target	a) 31/12/2022 b) ≥ 12 post dedicati all'anno
Collegamento con SDGs	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022	2023	2024
-------------	-------------	-------------

Obiettivo 2: Tutelare le persone transgender e gender non-conforming

Azione 1 Fornire sostegno ai percorsi transgender o gender non-conforming di studentesse e studenti semplificando dove possibile le procedure amministrative

Presidio politico Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettore alla Didattica, Prorettorato al Diritto allo Studio, CUG

Presidio gestionale ADISS

Destinatari Studentesse e studenti

Indicatori a) definizione del flusso procedimentale per avviare la carriera alias (on/off)
b) monitoraggio del rispetto delle tempistiche del procedimento amministrativo per avviare la carriera alias (on/off)

Target a) sì
b) sì

Collegamento con SDGs SDG 4 - Istruzione di qualità
SDG 5 - Parità di genere
SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2022

2023

2024

Area Comunicazione e Marketing - ACOM

Coordinamento

Ufficio Public engagement

progetto grafico

Ufficio Comunicazione

febbraio 2022

© Università degli Studi di Padova

via VIII febbraio 2 Padova

www.unipd.it



www.unipd.it